



# INTERCO VOSGES

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## Les News de la semaine 30

### DISCRIMINATIONS SYNDICALES

Avec son avis "Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales" adopté jeudi 13 juillet 2017, le Conseil économique, social et environnemental jette un nouveau pavé dans la mare. Il s'interroge en effet sur le caractère "réellement protecteur" du statut de la fonction publique en la matière et recommande vivement de lever le voile sur ce sujet tabou.

#### Rendre compte des discriminations

Les deux rapporteurs relèvent que si les relations professionnelles sont analysées dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique sous l'angle des élections, des mesures disciplinaires, des grèves ou encore du taux de syndicalisation, la dimension « discriminations syndicales » n'est pas traitée. Aussi la mission première, qui, selon le Cese incombe au Conseil national de l'information statistique, va être de rendre compte des discriminations dans la fonction publique.

Il conviendra ensuite de « mettre en place un véritable dispositif de gestion des parcours et d'accompagnement RH dédié aux agents qui souhaitent s'investir dans le syndicalisme ». Le Conseil recommande aussi d'engager une réflexion en vue d'améliorer les taux de participation aux prochaines élections de décembre 2018. « Sur ce sujet, un bilan de la loi du 20 août 2008 et de la loi du 15 octobre 2010 [toutes deux sur la rénovation de la démocratie sociale] dans les trois versants de la fonction publique est souhaité. » Pour mémoire, le taux de participation globale aux élections de 2014 s'est élevé à 52,8 % (52,3 % pour la fonction publique de l'Etat, 54,9 % pour la fonction publique territoriale et 50,2 % pour la fonction publique hospitalière).

Plus largement, le Cese conseille aux employeurs de transmettre des données permettant d'apprécier « par tranches d'âges, les rémunérations des employés et des mandatés afin de détecter des écarts sur les évolutions de carrière et d'en rechercher l'origine » ou encore d'informer les nouveaux sur « le dialogue social et la légitimité de l'engagement syndical lors de leur accueil ».

### CHIFFRES-CLÉS

19,8 % de agents sont adhérents à un syndicat alors que seulement 8,7 % des salariés le sont.

### RAPPEL DU DROIT

- La mention de l'appartenance syndicale dans le dossier d'un.e candidat.e à un concours est irrégulière (CE, Section, 28 septembre 1988, n° 43958)
- Les opinions ou activités syndicales d'un.e agent.e ne doivent pas apparaître dans un document intégré dans son dossier administratif (loi du 13 juillet 1983, art. 18 ; CE, 27 novembre 2013, n° 359 801), sauf si cela est nécessaire à la gestion de sa situation administrative (CE, 25 juin 2003, n° 251833) ;

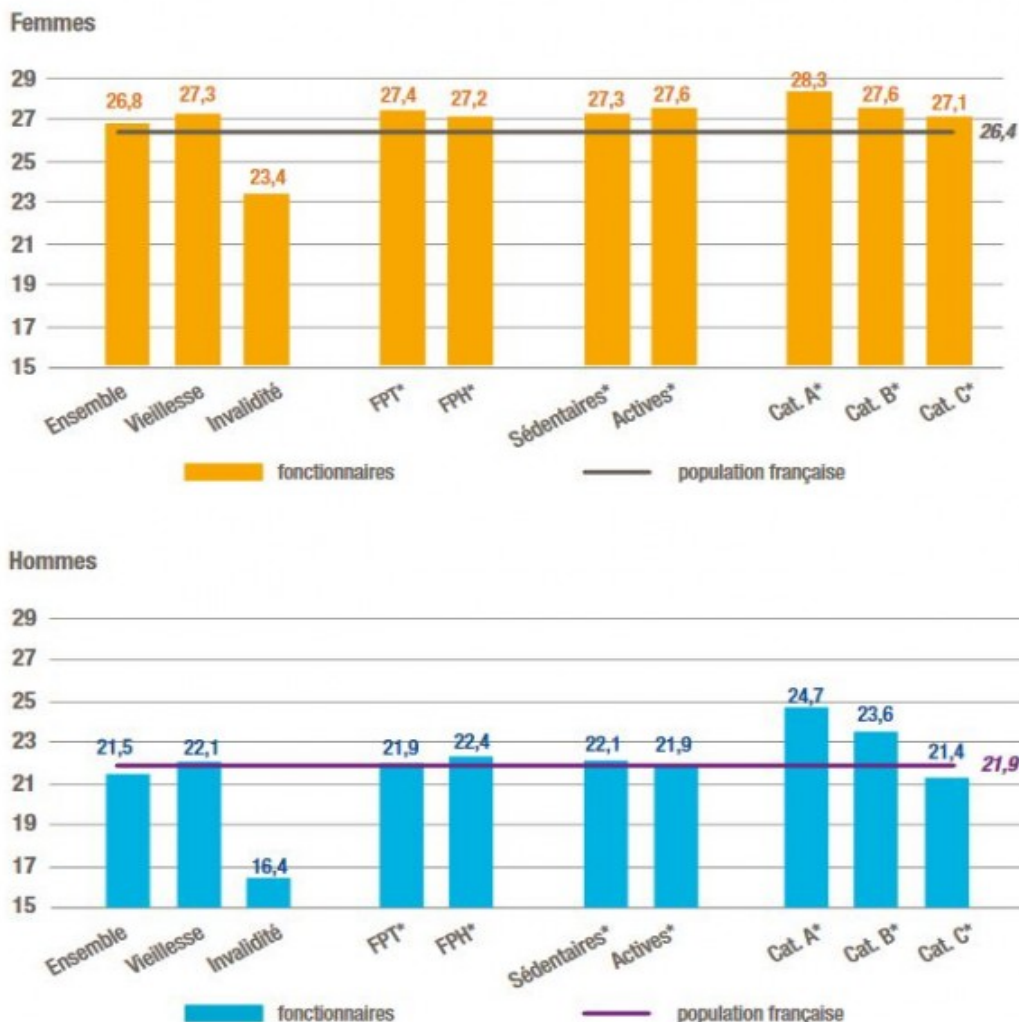
- Une fiche d'évaluation professionnelle ne doit pas faire mention des conséquences sur le service de l'activité syndicale normale d'un agent (CAA Marseille, 2ème ch., 10 mai 2005, n° 01MA01678)
- Est discriminatoire un refus de nomination pris en considération de la décharge de service pour raisons syndicales du candidat requérant (CAA 44 Marseille, 2ème ch., 25 juillet 2006, n° 02MA02265), ou un refus de mutation tiré des positions prises par l'intéressé (CE, 2 18 avril 1980, n° 11540)
- Est illégale la mutation d'un représentant du personnel en rapport avec ses fonctions représentatives ou son appartenance syndicale (CE, 24 février 2011, n° 335453).

## RETRAITE

Espérance de vie des fonctionnaires : un paramètre envisagé de la future réforme des retraites disséqué.

La Caisse des dépôts relève dans une étude que, par rapport à l'ensemble des français, l'espérance de vie des hommes fonctionnaires de catégorie A est supérieure de trois ans et de près de deux ans pour ceux relevant de la catégorie B. En revanche, l'espérance de vie est inférieure de six mois pour les hommes de catégorie C. Des données qui pourraient nourrir les prochains débats sur le "système universel des retraites" voulu par le gouvernement.

Espérance de vie à 60 ans des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers en 2013



\* hors invalides

Notes : FPT désigne la fonction publique territoriale et FPH la fonction publique hospitalière.

Source : données CNRACL sur les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers ; données Insee sur la population française de référence, tables de mortalité 2013-2070. Traitements Caisse des dépôts.

Périmètre : hommes et femmes âgés d'au moins 40 ans non retraités et retraités vivants et décédés entre de 2011 à 2015.

Lecture : l'ensemble des hommes fonctionnaires territoriaux et hospitaliers de droit direct ont une espérance de vie à 60 ans de 21,5 ans.

## COMMENT GERER UN COLLEUE DIFFICILE ?

Collègue agressif, de mauvaise foi, semant les rumeurs : il vous nuit. Les conseils pour se protéger des personnalités difficiles.

Votre équipe de travail abrite une personnalité difficile. Un emmerdeur que le langage diplomatique préférera pudiquement appeler une personnalité affirmée (PA) ou une personnalité difficile.

Négatifs, râleurs, absents, méprisants... Si la PA est un collègue de niveau hiérarchique égal, votre marge de manœuvre sera réduite...

### **Parlez.**

Dès l'apparition des 1ers symptômes (agressivité, mutisme lors des réunions, circulation de rumeurs, etc.), allez directement parler avec la PA. Restez cordial, soucieux de comprendre, sans la moindre animosité. Tâtez doucement le terrain. Le but est de mettre sur la table un détail qui vous aurait échappé, une attitude mal interprétée. Si l'ambiance se détend immédiatement après cette mise au point, fausse alerte ! Ce n'était pas une PA, juste un malentendu. En revanche, si la situation perdure ou empire, vous avez bien à faire à une personnalité difficile et les premières mesures de protection s'imposent !

### **Protégez-vous**

Les personnalités difficiles fragilisent votre mental et la réussite même de votre travail. Aussi faut-il garder une bonne distance (physique et professionnelle) avec elles et veiller à ce que la situation ne se retourne pas contre vous. Ne laissez jamais de trace écrite de vos échanges qui ne concerneraient pas directement le travail. Même à la fin d'un mail professionnel, au détour d'une petite phrase, abstenez-vous de la moindre remontrance. En revanche, conservez soigneusement les messages litigieux/agressifs/déplacés de la PA. Ils vous serviront plus tard, lorsque vous voudrez faire reconnaître la situation.

### **Alertez**

Il est important de ne pas rester isolé lorsque l'on est confronté à une PA. Avant d'alerter un représentant du personnel, consultez prudemment vos autres collègues sur la nature de leurs échanges avec la PA : sans dévoiler vos griefs, essayez de savoir comment se passent leur relation de travail, s'ils mangent ensemble à midi, si le reste de l'équipe est affectée par ce comportement. Une fois votre petit tour effectué, alertez votre représentant du personnel en pointant d'abord les effets négatifs sur le travail : retard dans les dossiers, etc. Au besoin, mobilisez-vous avec d'autres collègues.

### **Faire vite**

Il est primordial de ne pas laisser passer trop de temps entre les 1ers symptômes et l'alerte. Car l'impact purement professionnel risque de se transformer peu à peu en impact personnel. L'intérêt de cette médiation est bien sûr de ne pas chercher à résoudre seul la situation : il n'y a qu'un médiateur qui peut vous apporter de l'aide dans la gestion de cette personnalité difficile...

### **Attention aux abus**

L'appellation " personnalité difficile " (ou PA) peut recouvrir des abus... Car il se peut tout simplement que ledit emmerdeur ne soit qu'un collègue qui travaille différemment, une " forte tête " qui refuse la normalisation des standards de travail demandée. Aussi, prenez garde à l'instrumentalisation d'une telle appellation, dont l'usage ne doit pas se faire à la légère, vous pourriez également en être la victime...

## BIEN-ETRE AU TRAVAIL

Au travail, contre le burn-out... faites une pause méditation !

Le lundi, on reprend le travail... et le stress revient. Avez-vous essayé **la méditation** ? **Ce n'est pas qu'un gadget : la Haute Autorité de santé a validé sa pertinence contre le burn-out.**

Une réunion à préparer ? Des e-mails qui s'accumulent ? Le monde du travail est générateur de stress. Et pas qu'un peu. Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), on en encaisse plus de 50 épisodes par jour alors que notre organisme est fait pour en gérer quatre à cinq par semaine seulement ! La solution pour tenir le coup ? Pouvoir débrancher quelques instants, y compris au bureau. Débrancher ou plutôt «se rebrancher avec soi-même» selon l'expression fétiche de la

sophrologue Lucie Frapsauce qui vient de lancer une application, Mindful Attitude, en partenariat avec la Fondation MMA des entrepreneurs du futur.

Gratuite, l'appli propose 40 séances de méditation de pleine conscience qui durent de cinq à vingt minutes chacune, adaptées au monde du travail, pour lâcher prise, que l'on soit à la machine à café ou devant son ordinateur, avant une évaluation professionnelle ou une prise de parole en public. Il suffit de mettre ses oreillettes et de se laisser guider par la voix dans le smartphone.

Et ce n'est pas seulement la dernière marotte en vogue. Il est désormais prouvé, grâce aux neurosciences, que «la méditation modifie l'activité cérébrale, agissant sur notre cerveau, comme le sport agit sur nos muscles», assure Lucie Frapsauce. D'ailleurs, dans un rapport daté du mois de mars, la Haute Autorité de santé (HAS) vient de reconnaître sa pertinence pour la prise en charge du burn-out «sans recours systématique aux antidépresseurs». La HAS s'appuie sur sept études montrant que le recours à cette technique «diminue significativement le burn-out.»

A LIRE AUSSI

Les bonnes applis pour apprendre à méditer :

<http://www.leparisien.fr/laparisienne/societe/la-minute-zen-les-bonnes-applis-pour-apprendre-a-mediter-09-03-2017-6748161.php>

Frédéric LEONET  
Membre de la commission exécutive  
Webmaster  
Animateur de formations fédérales  
07 82 26 68 56

[www.cfdtintercovosges.fr](http://www.cfdtintercovosges.fr)

**Solidarité** Émancipation  
Indépendance **Autonomie**  
Démocratie

